

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'INAPP NEL 2020

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché con riferimento alle Linee Guida n. 3/2018 elaborate dal DFP e alle delibere CIVIT n. 4, 5 e 6 del 2012, l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) ha preso in esame la Relazione sulla performance 2020 trasmessa formalmente all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 19/07/2021.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni elaborata formulato dallo stesso Organismo.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV ed allegate al presente documento assieme alla Relazione sulle attività svolte ai fini della validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV,

Valida con osservazioni la Relazione sulla performance relativa all'anno 2020.

Inoltre, per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, con il presente documento di Validazione viene espressa anche la seguente **Valutazione sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INAPP nel 2020**, (ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017):

Valutazione positiva.

Il dettaglio della valutazione è riportato nella Relazione allegata.

Si chiede che il presente Documento di validazione e la documentazione allegata venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Istituto e trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica per la pubblicazione sul Portale della performance.

Roma, 28 luglio 2021

F.to Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di Valutazione monocratico
INAPP



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2020

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Fasi e attori del processo di validazione.....	5
3. Documenti consultati.....	5
4. Analisi e osservazioni	6
a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020.....	6
b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione	7
c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano	8
d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	8
e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.....	8
f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).....	9
g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	10
h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.....	10
i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP	10
j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....	12
k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche	13
5. Conclusioni.....	13
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance	13
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INAPP.....	13



1. Premessa

Nella presente relazione allegata al documento di Validazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) illustra il processo di Validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2020 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 19/07/2021.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Infatti, la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D.lgs. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/09, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III, salvo l'applicazione delle conseguenze previste per singole inadempienze (artt. 10, comma 5; art. 11, comma 9, del decreto; art. 21 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, D. Lgs. n. 165 del 2001).

A tale scopo, l'OIV, nel documento di validazione, riferisce motivatamente sull'esito dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità delle informazioni e dei dati ivi contenuti.

Tale attività è stata svolta in conformità all'art. 10 del d.Lgs. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 4 bis del d.Lgs. 150/2009, modificato dal d.Lgs. 74/2017, nonché alle indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato; in particolare, le citate Linee Guida affermano che la relazione sulla performance è:

- a) uno strumento di sviluppo organizzativo e professionale perché stimola la fissazione di obiettivi ed esplicita i livelli di coerenza tra tali obiettivi e le necessarie risorse;
- b) uno strumento con cui rendere conto dei risultati ottenuti nel periodo considerato, degli scostamenti dagli obiettivi programmati e delle relative cause e, in quanto tale, rappresenta uno strumento di democrazia nella misura in cui dimostra i risultati



raggiunti con l'impiego di risorse pubbliche.

Redigere una “validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione” spetta all'OIV, a cui non compete, però, il rilascio di una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

La validazione deve essere formulata nel rispetto dei criteri rappresentati nelle Linee Guida sopra menzionate:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prima, tra tutte, il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).



2. Fasi e attori del processo di validazione

La validazione della Relazione sulla performance costituisce l'atto di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- La Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV che ha elaborato la Relazione sulla performance e ne ha curato la trasmissione a questo OIV e che ha contribuito all'acquisizione delle informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance;
- il Direttore generale INAPP, dott. Darko Santo Grillo, nominato dal CdA INAPP nella seduta del 19 febbraio 2020, a cui compete la misurazione della performance dei dirigenti ad egli sottoposti e che ha trasmesso la propria autorelazione relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Egli assegnati per il periodo Febbraio-Dicembre 2020;
- il Responsabile delle Prevenzione della corruzione e trasparenza in INAPP, nella figura del Direttore generale, che ha fornito le informazioni relative alla verifica di coerenza ed integrazione tra il Sistema di prevenzione della corruzione e il Sistema di misurazione e valutazione della performance i cui esiti devono essere rappresentati nella Relazione sulla performance,
- l'OIV a cui compete la validazione della che ha validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.Lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica e a cui compete la proposta di valutazione del Direttore Generale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

3. Documenti consultati

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- o La Relazione sulla Performance per l'anno 2020, trasmessa formalmente il 19/07/2021;
- o l'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da INAPP trasmesso formalmente a questo OIV in data 3 marzo 2021, prot. n. 1899;
- o l'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da INAPP nel 2019 approvato dal C.d.A. INAPP con Delibera n. 17 del 15/11/2019;
- o il Piano triennale integrato delle attività 2020/2022, approvato dal C.d.A. INAPP con Delibera n. 6 del 29/05/2020;



- il Piano triennale della performance 2019/2021 approvato dal C.d.A. INAPP con Delibera n. 6/2019;
- la Relazione sul funzionamento dei controlli interni per l'anno 2019, rilasciata a norma di legge dal precedente OIV INAPP il 3/4/2020;
- la Relazione sulla performance per l'anno 2019 INAPP con Delibera n. 9 del 5/06/2020;
- il Documento di validazione della Relazione della performance INAPP 2019;
- il Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 18/12/2020;
- lo Statuto dell'INAPP approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 17/01/2018.

Ai fini della verifica dei risultati, è stato possibile far riferimento alle informazioni e ai dati riportati nella Relazione trasmessa all'OIV, non potendo accedere ad un database centralizzato, sia perché non disponibile con una completezza tale da poter soddisfare tutte le necessità informative, sia per le difficoltà nel ricorso diretto alle informazioni a causa delle limitazioni imposte dai decreti governativi finalizzati a contenere la diffusione del virus COVID-19.

4. Analisi e osservazioni

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020

La Relazione sulla Performance 2020 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale Integrato della Performance 2020/22 dell'INAPP, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

Oltre agli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano, modificati in considerazione, soprattutto, delle condizioni organizzative dovute all'emergenza sanitaria, nella Relazione sono adeguatamente riportati gli obiettivi individuali assegnati al Direttore generale, dott. Darko Grillo, in carica dal 1° aprile 2020.

È apprezzabile l'eshaustività delle informazioni e dei dati contenuti nella Relazione relativi alla consuntivazione, anche se non sono sempre del tutto chiare le logiche di collegamento tra obiettivi di performance organizzativa ed individuale; infatti, alcuni obiettivi afferenti evidentemente alla performance organizzativa, per la cui realizzazione necessariamente devono intervenire più strutture, sono intestati ad un singolo Dirigente, che, seppure sia associabile alla figura del Direttore generale, non può essere il diretto e



unico responsabile dei risultati acquisiti di siffatta complessità.

Per le prossime edizioni del Piano di performance e della relativa Relazione, si raccomanda, innanzitutto, una chiara e netta rappresentazione degli obiettivi che consenta distinguere chiaramente tra quelli carattere organizzativo e quelli di natura individuale; pertanto, nel caso in cui l'Istituto ritenga che alcuni obiettivi debbano essere evidenziati distintamente, con la relativa indicazione del "process owner" di competenza, è opportuno che per essi venga esplicitamente menzionato il carattere di strategicità che ne giustifichi tale risalto e che, soprattutto, tale indicazione avvenga per tutti gli obiettivi che rientrano nella medesima categoria e non solo per quelli di competenza del Direttore generale. Tale peculiarità è resa ancora più evidente dalla loro separazione rispetto agli altri riportati nelle tabelle allegate alla Relazione, catalogati come "operativi", per la cui realizzazione sono menzionati i relativi responsabili.

La stessa osservazione riguarda gli obiettivi e i relativi risultati assegnati all'Agenzia Nazionale Erasmus+ VET.

Ad ogni modo, la proficua interazione creata tra l'amministrazione e questo OIV sta contribuendo in modo essenziale a limare queste spigolosità descrittive, i cui effetti saranno palesi nei cicli di programmazione a venire.

Inoltre, nei prossimi esercizi, sarebbe opportuno quantificare le risorse necessarie al conseguimento degli obiettivi, in modo da poter valutare anche l'efficacia delle attività attuate ai fini della produzione dei risultati conseguiti.

Deve essere opportunamente evidenziato che il Piano della performance, a cui rinviano i risultati esposti nella Relazione oggetto di validazione, afferisce al Sistema di misurazione attualmente in vigore, il cui aggiornamento è stato approvato con la Delibera n.3 del CDA del 31/03/2021.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione

Il periodo che intercorre tra l'inizio dell'effettiva attività da parte dell'attuale OIV dell'INAPP (18 dicembre 2020) e la trasmissione della Relazione sulla performance ai fini della validazione è stato prevalentemente caratterizzato dai limiti imposti all'accesso alle sedi lavorative a causa dell'emergenza sanitaria ancora in corso; ciò ha reso necessariamente più complessa l'interazione tra l'OIV e le strutture depositarie delle informazioni utili ad una realistica comprensione dell'assetto produttivo dell'Istituto sotto il profilo gestionale. Ciò nonostante, l'OIV ha riscontrato una forte collaborazione da parte delle strutture, dirigenti e responsabili a vario titolo interpellati.



Allo scopo di acquisire una visione sufficientemente adeguata dell'assetto organizzativo dell'Istituto, necessaria al fine di comprendere l'effettiva capacità produttiva dell'ente da cui discende il livello di performance organizzativa, di particolare utilità è risultata l'interlocuzione tra questo OIV e la Struttura Tecnica Permanente di supporto, nonché con il Direttore generale, avvenuta nel corso di diversi incontri formali e contatti informali.

Nel corso di tale relazione collaborativa, è stato possibile riscontrare il forte impegno assunto dall'Istituto verso un miglioramento organizzativo orientato all'innovazione e alla modernizzazione dell'apparato gestionale, funzionale a consentire una verifica dei risultati più incisiva ai fini del conseguimento degli obiettivi finali.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano

Nella Relazione sulla Performance per l'anno 2020 sono rappresentati i risultati relativi a tutti gli obiettivi riportati nel Piano Triennale Integrato della Performance e della Corruzione e Trasparenza 2020/22 dell'INAPP, sia di natura organizzativa che individuale, riferiti, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2020, al Direttore generale.

La rappresentazione degli obiettivi e della relativa quantificazione dei risultati può definirsi senz'altro esauriente, considerato l'ampio ventaglio delle opportunità di valorizzazione dei prodotti e servizi offerti dall'Istituto, anche per quanto riguarda l'ambito della ricerca.

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

La Relazione sulla Performance riporta, effettivamente, i risultati degli obiettivi e dei relativi indicatori afferenti all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, mentre non sono presenti i risultati relativi all'attuazione delle misure di prevenzione, attesi in fase di monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Riguardo l'elaborazione degli indicatori, nella Relazione sulla Performance, sono ravvisabili i dati numerici che consentano di apprezzare il livello di avanzamento dei risultati, sia per gli obiettivi di performance organizzativa che di performance individuale.



In relazione ai risultati ottenuti, nella quasi totalità superiori in modo significativo rispetto agli obiettivi prefissati, ad eccezione della realizzazione del Rapporto annuale INAPP, prodotto e presentato nel 2021, questo OIV segnala l'opportunità di sviluppare indicatori e target da cui si possa maggiormente desumere un percorso impegnativo di miglioramento.

Da notare la necessità di sviluppare l'integrazione tra gli indicatori di performance e i risultati di bilancio, il cui collegamento con le specifiche attività oggetto di valutazione non appare chiaro.

Il calcolo del valore complessivo di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Istituto è formulato in modo corretto.

Si segnala, infine, che sarebbe particolarmente opportuno articolare adeguatamente gli obiettivi di performance su base triennale, in modo da cadenzare la rilevazione dei risultati degli indicatori, istituendo anche una modalità di monitoraggio intermedio, al momento non prevista.

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

I risultati riportati nelle Relazione sono per la maggior parte frutto di elaborazioni interne a cura delle stesse risorse preposte alla realizzazione delle attività, scontando, quindi, un possibile fattore di soggettività. Di maggiore oggettività godono, invece, le informazioni attinenti ai risultati di bilancio.

Per quanto riguarda, invece, il raggiungimento degli obiettivi del Direttore generale, la proposta di valutazione dei risultati della performance, oggetto di trasmissione separata, è avvenuta sulla base della documentazione prodotta e trasmessa a questo Organismo dall'amministrazione.

Dalla Relazione traspare, l'opportunità di rafforzare l'integrazione tra le banche dati in modo da ridurre l'impegno ragguardevole delle strutture dell'amministrazione preposte alla raccolta dei dati; risulterebbe di particolare utilità l'implementazione di un sistema centralizzato ove possano afferire le informazioni provenienti dalle diverse fonti secondo una prospettiva di effettiva integrazione

Nel corso delle riunioni intercorse e dalla documentazione a cui è stato possibile accedere, risulta che l'Istituto si stia dotando di una forma strutturata di controllo di gestione che potrà contribuire, a breve, alla fornitura delle informazioni di monitoraggio della performance.



g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

Le Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sottolineano l'importanza della valutazione intesa come analisi degli scostamenti piuttosto che il mero risultato matematico dell'indicatore.

Nella Relazione sono esposti gli obiettivi iniziali e i risultati raggiunti, da cui è possibile rilevare il grado di conseguimento; inoltre, dalla descrizione delle attività in corso e realizzate, è possibile acquisire significative informazioni che supportano gli esiti esposti.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

La Relazione sulla Performance riflette l'impostazione del Piano Triennale delle attività 2020/2022, evidenziando l'avvenuta misurazione e valutazione dell'universo degli obiettivi definiti in sede di programmazione, seppure non inseriti nel Piano medesimo.

Inoltre, nella sezione della Relazione sulla performance dedicata ad illustrare i risultati conseguiti nell'ambito della performance individuale, sono descritte anche le attività di particolare rilevanza svolte dal Direttore generale e dalle altre strutture, non ricomprese specificatamente negli obiettivi del Piano.

i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP

La Relazione rispetta in modo adeguato le disposizioni normative che ne stabiliscono il contenuto, rintracciabili nel D.lgs. 150/09 e nelle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nella tabella seguente è riportato il dettaglio dell'analisi di *compliance* dei contenuti della *Relazione sulla performance 2020*.

<i>Riferimento al d.Lgs. 150/2009</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
Articolo 6 (variazioni in corso di esercizio)	Il Piano è stato oggetto in revisione, in considerazione degli eventi esterni, quale l'emergenza sanitaria COVID-19 e dei cambiamenti del Vertice dell'Istituto; tuttavia, è auspicabile un monitoraggio intermedio degli obiettivi	Conforme



Art. 10, comma 1, lettera b) (evidenza dei risultati organizzativi)	Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano sono stati tutti rendicontati nella Relazione.	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)	Il testo della Relazione è espresso in modo chiaro e la comprensione è agevolata dalla presenza di tabelle e grafici che ne illustrano il contenuto; si suggerisce una rappresentazione più lineare della distinzione tra obiettivi di performance organizzativa ed individuale.	Conforme
Art. 14, comma 4 bis (valutazione cittadini e utenti)	Nella Relazione vengono indicati gli stakeholder di riferimento dell'Istituto, seppure non venga data evidenza di risultanze delle valutazioni delle attività svolte e dei servizi offerti dall'Istituto, realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali; tuttavia, dalla lettura degli obiettivi emerge un interesse dell'Istituto verso il miglioramento dei rapporti con l'utenza esterna.	Parzialmente conforme
Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)	La Relazione annuale sulla Performance viene approvata dall'organo collegiale di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione) in una prima istanza; questa, una volta validata dall'OIV, viene restituita agli stessi Organi di Governo per la definitiva approvazione, tenuto conto delle osservazioni presentate dall'Organismo.	Conforme
Art. 19 bis, comma 5, (partecipazione dei cittadini, esistenza di sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)	Nel prossimo ciclo di programmazione, l'OIV si farà parte diligente nel monitoraggio delle modalità di partecipazione dei cittadini e della relativa valutazione del gradimento, al momento ancora in fase di avvio preliminare.	Parzialmente conforme

<i>Riferimento alle LG DFP 3/2018</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)	Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente.	Conforme
Analisi del contesto (Paragrafo 2)	Per il contesto interno, sono riportate sufficienti informazioni, seppure non tutte direttamente collegate al tema della performance; considerata l'evoluzione interna dell'organizzazione, dovuta anche alle progressive modifiche delle condizioni di lavoro (tra tutte, lo smart working), sarebbe auspicabile, almeno per il futuro, estendere il raggio di analisi delle informazioni. L'analisi del contesto esterno può ritenersi esauriente.	Conforme
Analisi delle risorse umane strumentali e	L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione	Conforme



finanziarie (Paragrafi 2.1 e 2.2)		
Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)	Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.	Conforme
Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)	Per gli obiettivi specifici (strategici ai sensi delle Linee Guida) l'articolazione triennale, seppure obbligatoria, dovrà costituire, per i prossimi esercizi, una costante modalità di rappresentazione.	Parzialmente Conforme
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo esaustivo ed analitico.	Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Gli obiettivi individuali, riferiti al Direttore generale e agli altri dipendenti dell'Istituto oggetto di valutazione in conformità al SMVP vigente, sono adeguatamente rendicontati.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Il processo di misurazione è sufficientemente descritto; tuttavia, non sono presenti riferimenti all'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento che il Sistema dovrebbe prevedere, quali ad esempio colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc.. Anche la fase di monitoraggio, che appare deficitaria, necessiterebbe di uno sviluppo adeguato.	Parzialmente conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Non sono rappresentati in modo sufficiente i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi inseriti nel Piano di azioni positive elaborato dal CUG e in altri documenti ad esso assimilabili.	Parzialmente Conforme

j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione si compone di circa 30 pagine effettive e di circa 90 pagine di tabelle in cui sono rappresentati gli obiettivi individuali con annessi i relativi risultati; considerata la rilevanza del documento e l'opportunità di rispettare la presenza dei contenuti richiamati dalla normativa e dalle Linee Guida n. 3/2018 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la lunghezza può ritenersi adeguata.

In alcuni paragrafi della Relazione si osserva la presenza di alcune informazioni, riguardanti, ad esempio l'assetto organizzativo, già descritti nel Piano delle attività; si suggerisce di valutare l'opportunità di "alleggerire" il documento di tali dati, senza che ciò impatti sull'efficacia del documento; ad ogni modo, ciò non influisce in modo significativo sulla fluidità del testo, seppure, per le future edizioni, si suggerisce di operare una selezione delle informazioni effettivamente più pertinenti al ciclo della performance.



k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)

Nonostante la complessità di alcune aree di attività in cui l'Istituto è impegnato, la modalità espositiva adottata nella formulazione dei concetti esposti nella Relazione ne favorisce l'immediata comprensibilità; viene apprezzata, pertanto, l'attenzione rivolta al lettore nel percorso di visione del documento.

5. Conclusioni

5.1 Validazione della Relazione sulla Performance

Tenuto conto delle verifiche che è stato possibile espletare per le ragioni espresse in premessa, la **Relazione sulla performance 2020 è validata con limitate osservazioni.**

La maggior parte delle criticità riscontrate potrebbero essere risolte o comunque fortemente migliorate a partire dal prossimo ciclo della performance, sulla base delle raccomandazioni e suggerimenti formulati da questo Organismo.

5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INAPP

Per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017, nella presente Relazione viene anche espressa la **Valutazione positiva sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INAPP nel 2020**, avendo riscontrato, sulla base delle informazioni e dei dati illustrati nella Relazione della Performance, un adeguato raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano ed una appropriata rappresentazione degli argomenti delineati nelle Linee Guida del DFP n. 3/2018.

Roma, 28 luglio 2021

Dott. Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di
Valutazione monocratico INAPP

FIRMATO DIGITALMENTE